

**KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PENGARUH  
PEMAHAMAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR**



**SKRIPSI**

Disusun dan Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Di Susun oleh :

**Feri Heriyanto**  
**B 200060077**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2010**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003:4). Akuntan publik dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Di Indonesia dikenal dengan nama Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan objektivitas, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan akuntan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Kurangnya independensi auditor dan maraknya manipulasi akuntansi korporat membuat kepercayaan para pemakai laporan keuangan auditan mulai menurun, sehingga para pemakai laporan keuangan seperti investor dan kreditur mempertanyakan eksistensi akuntan publik sebagai pihak independen. Krisis moral dalam dunia bisnis yang mengemuka akhir-akhir ini adalah kasus Enron Corporation. Laporan keuangan Enron sebelumnya dinyatakan wajar tanpa pengecualian oleh kantor akuntan Arthur Anderson, salah satu kantor akuntan publik (KAP) dalam jajaran *big four*, namun secara mengejutkan pada 2 Desember 2001 dinyatakan pailit. Kepailitan tersebut salah satunya karena Arthur Anderson memberikan dua jasa sekaligus, yaitu sebagai auditor dan konsultan bisnis (Santoso, 2002).

Di Indonesia sendiri ada kasus Kimia Farma dan Bank Lippo, dengan melibatkan kantor-kantor akuntan yang selama ini diyakini memiliki kualitas

audit tinggi. Kasus Kimia Farma dan Bank Lippo juga berawal dari terdeteksinya manipulasi dalam laporan keuangan. Kasus lain yang cukup menarik adalah kasus audit PT. Telkom yang melibatkan KAP "Eddy Pianto & Rekan", dalam kasus ini laporan keuangan auditan PT. Telkom tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat). Peristiwa ini mengharuskan dilakukannya audit ulang terhadap PT. Telkom oleh KAP yang lain. Kasus keterlibatan 10 KAP yang melakukan audit terhadap bank beku operasi (BBO) dan bank beku kegiatan usaha, dalam kasus ini melibatkan KAP papan atas (Winarto, 2002). Di samping itu, kasus penggelapan pajak oleh KAP "KPMG Sidharta Sidharta & Harsono" yang menyarankan kepada kliennya (PT. Easman Christensen) untuk melakukan penyuapan kepada aparat perpajakan Indonesia untuk mendapatkan keringanan atas jumlah kewajiban pajak yang harus dibayarnya (Sinaga, dkk. dalam Ludigdo, 2006). Pelanggaran-pelanggaran lain oleh perusahaan publik yang tidak terpublikasi oleh media ini disebabkan adanya benturan kepentingan (melanggar Keputusan Ketua Bapepam nomor Kep-32/PM/2000 peraturan nomor IX.E.1).

Berdasarkan kasus-kasus di atas, dan kemudian dihubungkan dengan terjadinya krisis ekonomi di Indonesia, akuntan seolah menjadi profesi yang harus/paling bertanggung jawab. Hal ini disebabkan karena peran pentingnya akuntan dalam masyarakat bisnis. Akuntan publik bahkan dituduh sebagai pihak yang paling besar tanggungjawabnya atas kemerosotan perekonomian Indonesia (Ludigdo, 2006).

Larkin (1990) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain: kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Terkait dengan gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575). Alberto *et al.* (2005) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Temuan ini memberikan sinyal bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Demikian pula gaya kepemimpinan pada KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan

nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai.

Lok dan Crawford (2004) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ditinjau dari tingkat pekerjaan dan budaya antar Negara. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh lebih kuat terhadap komitmen organisasi di Australia, sedangkan di Hongkong gaya kepemimpinan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

Yousef (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, di mana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi. Di samping itu budaya organisasi memoderasi hubungan perilaku pimpinan dengan kepuasan kerja. Temuan Yousef mendukung hasil penelitian Meyer *et al.* (1989) serta didukung oleh Lok dan Crawford (2004), Fernando *et al.* (2005). Peneliti ingin membuktikan apakah auditor yang komitmen terhadap organisasinya akan mempengaruhi kinerjanya, seperti yang dikemukakan Mayer *et al.* (1989) dan Fernando *et al.* (2005) bahwa hubungan komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) dengan kinerja adalah positif dan

kuat, atau mendukung temuan Somers dan Bimbaum (1998) bahwa komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) tidak berhubungan dengan kinerja.

Penelitian akuntansi berperilaku (*behavior*) tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada perusahaan bisnis manufaktur sudah sering dilakukan, tetapi masih jarang sekali dilakukan penelitian pada perusahaan bisnis *non*-manufaktur, seperti KAP dengan responden auditor independen. Oleh karena itu, dengan merujuk teori Otley (1980), maka isu sentral dari penelitian ini adalah: (1) Peneliti ingin membuktikan secara empiris, apakah komitmen organisasi sebagai variabel intervening akan memediasi pengaruh pemahaman gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. (2) Mengembangkan dan melakukan kajian lebih lanjut penelitian terdahulu, dan (3) Membuktikan secara empiris, hasil penelitian selanjutnya akan sama ataukah berbeda apabila dilakukan pada KAP.

Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, karena auditor yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Dengan demikian seorang auditor yang memahami gaya kepemimpinan yang ideal serta budaya organisasi yang didukung dengan auditor yang mempunyai komitmen (loyalitas) yang tinggi terhadap organisasinya maka kinerja auditor tersebut diharapkan menjadi lebih baik. Peneliti juga ingin menguji apakah komitmen organisasi berfungsi

sebagai variabel kontinjensi, dengan asumsi auditor yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya maka kinerjanya akan semakin baik. Menurut Otley (1980) pendekatan kontinjensi dalam penelitian dapat menjelaskan pengaruh bukti empiris yang tidak diharapkan dalam pengembangan teori yang menggunakan pengujian universalistik. Berdasarkan teori kontinjensi tersebut peneliti ingin menguji apakah auditor yang mempunyai komitmen (loyalitas) yang tinggi terhadap organisasinya, dan kemudian akan meningkatkan kinerjanya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kinerja auditor dipengaruhi gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi ?
2. Apakah kinerja auditor dipengaruhi budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian tersebut adalah:

1. Menganalisis kinerja auditor apakah dipengaruhi gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.
2. Menganalisis auditor apakah dipengaruhi budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori akuntansi keperilakuan (*behavior accounting*) di bidang auditing. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada KAP khususnya auditor, baik auditor senior maupun auditor yunior dalam menjalankan pemeriksaan akuntansi (auditing) harus berdasarkan pada prinsip akuntansi yang berlaku umum dan selalu menegakkan Kode Etik Akuntan sebagai profesi akuntan publik. Harapan peneliti, hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam penulisan skripsi ini akan dibagi kedalam lima bab sebagai berikut:

BAB I merupakan PENDAHULUAN. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah yang berisi tentang masalah- masalah atau issue yang mendasari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, selanjutnya akan dibahas mengenai perumusan masalah yaitu masalah- masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Dalam bab ini juga dipaparkan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi yang berupa urutan-urutan penyusunan dan penulisan penelitian ini.

BAB II merupakan TINJAUAN PUSTAKA. Dalam bab ini akan dibahas mengenai teori- teori yang mendasari penelitian ini. Teori ini

merupakan penjabaran dari variabel- variabel yang digunakan juga hal- hal yang berkaitan dengan variabel- variabel tersebut. Selain itu didalamnya juga berisi tentang penjabaran kerangka pemikiran hubungan antara variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III merupakan METODE PENELITIAN. Di dalam bab ini berisi tentang bahasan hal- hal yang mencakup tentang proses pemilihan sampel, yaitu penentuan sampel, kriteria dan cara pengambilan sampel. Selain itu akan dibahas tentang pencarian data, yaitu jenis data yang akan digunakan serta cara pengumpulannya. Di dalam bab ini juga akan dibahas tentang metodologi yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV merupakan ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN. Di dalam bab ini akan dijabarkan tentang pengolahan data, yaitu perhitungan- perhitungan setelah mendapatkan data mentah, kemudian analisis data penelitian menggunakan Path Analysis.

BAB V merupakan PENUTUP. Dalam bab ini dijelaskan tentang kesimpulan yang didapat dari hasil analisis data secara jelas dan ditentukan apakah masing- masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Selain itu dalam bab ini juga dibahas tentang saran bagi penelitian selanjutnya agar penelitian ini dapat diteruskan dan dikembangkan peneliti selanjutnya.